

	Änderungsantrag	Ausführungen eingearbeitet auf Seite
1.	Alle aufgeführten Ziele des Maßnahmenplans sollen mit einer Zeitschiene versehen und mit einem Controlling durch das Gleichstellungsamt verknüpft werden.	Seite 12 f, 19 f, 26 f, 32 ff, 36 f
2.	Frauenförderung im mittleren und gehobenen Dienst: Hier sollen mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation Vorschläge erarbeitet werden, wie insbesondere die Arbeitssituation von Frauen im mittleren und unteren gehobenen Dienst verbessert werden kann. Zu prüfen sind hierbei besonders Möglichkeiten zur Verbesserung der jeweiligen Arbeitsbedingungen in enger Abstimmung mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie Möglichkeiten weiterer Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Seite 12 (Beschäftigtenumfrage), 32
3.	Frauen und Gesundheit: Frauen unterliegen weit häufiger als Männer der Doppelbelastung von Beruf und Familie. Informationsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Gesundheitsstärkung sollen in Verbindung mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und unter Beachtung von Gender Mainstreaming aufgezeigt werden.	Seite 33
4.	Stellenbesetzungsverfahren: Frauenförderung im Bereich der Stadt Köln soll auf allen Beschäftigungsebenen, aber insbesondere auf der unteren und mittleren Ebene, aktiv betrieben werden. Frauen sollen nicht nur bei Vakanzen im Leitungsbereich, sondern in allen Bereichen verstärkt angesprochen werden; ihnen sollen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Hierzu soll der Frauenförderplan Maßnahmen benennen und nachverfolgen.	Seite 37, 43
5.	Jährliches Berichtswesen der Dezernate über den Stand der Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplans.	Eine jährliche Berichtspflicht kann vor dem Hintergrund der knappen Ressourcen nicht realisiert werden.
6.	Insbesondere sollen bei Stellenaufwertungen die Antragstellungen und deren Ergebnisse geschlechterspezifisch aufgelistet und der AVR regelmäßig darüber unterrichtet werden.	Stellen sind geschlechtsneutral. Unabhängig davon kann nach Abschluss des Stellenplanverfahrens dem Ausschuss

		auf Wunsch mitgeteilt werden, für wie viele mit Frauen bzw. Männern besetzte Stellen und vakante Stellen Hebungsanträge gestellt wurden und zu welchem Ergebnis die Prüfung gelangt ist. Darüber hinaus werden die Dezernate bereits jetzt schon mit Beginn des jährlichen Anmeldeverfahrens zum Stellenplan von der Gleichstellungsbeauftragten aufgefordert, sich für die Förderung von Frauen stark zu machen.
7.	Der Frauenförderplan ist entsprechend den aktuellen gesetzlichen Vorgaben des LGG weiterhin als „Frauenförderplan“ zu deklarieren und der Geltungszeitraum ist in Anknüpfung an die Laufzeit des letzten Frauenförderplans für eine Laufzeit von drei Jahren auf die Zeit von 2011-2013 festzusetzen.	Seite 45
8.	Die Überlegungen zur Frauenförderung im Rahmen des Frauenförderplans der Stadt Köln sind in Einklang zu bringen und abzustimmen mit den parallel laufenden Beratungen über die Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplans für Köln vor dem Hintergrund der städtischen Verpflichtungen aus der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern.	Seite 7